

Кыргызская Республика

**Агентство развития и инвестирования сообществ
(АРИС)**

**ВТОРОЙ ПРОЕКТ РЕГИОНАЛЬНОГО
ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ**

**ПРОЦЕДУРЫ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ
РЕСУРСАМИ**

Октябрь 2021 г.

содержание

1. ВВЕДЕНИЕ

2. ОБЗОР ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДА НА ПРОЕКТЕ

2.1. Тип работников

2.2. Количество работников проекта

2.3. Характеристики работников проекта:

2.4. Сроки выполнения требований к труду

3. ОЦЕНКА КЛЮЧЕВЫХ ПОТЕНЦИАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ РИСКОВ

4. КРАТКИЙ ОБЗОР НАЦИОНАЛЬНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

4.1 Национальное трудовое законодательство: сроки и условия

4.2. Краткий обзор законодательства: охрана труда и здоровья

5. ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ И СОЦИАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ ВСЕМИРНОГО БАНКА (ЭСС2)

5.1. ЭСС2: труд и условия труда

5.2 Разрыв в политике

6. ОТВЕТСТВЕННЫЙ ПЕРСОНАЛ

7. ПОЛИТИКА И ПРОЦЕДУРЫ

8. ВОЗРАСТ ЗАНЯТОСТИ

9. СРОКИ И УСЛОВИЯ

10. МЕХАНИЗМ ГРИВАНСА

10.1. Структура GRM непосредственных работников

10.2. ГМ-структура работника по контракту

10.3 Система рассмотрения жалоб Всемирного банка

11. УПРАВЛЕНИЕ КОНТРАКТАМИ

1. ВСТУПЛЕНИЕ

1.1. Предыстория проекта

1. Всемирный банк оказывает поддержку Правительству Кыргызской Республики (ПКР) для усиления регионального экономического развития посредством целенаправленных мер в Баткенской области. Второй проект регионального экономического развития (ПРЭР-2) это программный подход направленный сосредоточить поддержку в Баткенской области. Мероприятия проекта будут включать в себя специализированный пакет инвестиций / мероприятий, направленных на: (i) повышение уникального экономического потенциала региона и устранение обязательных ограничений, поддерживая при этом (ii) повышение уровня жизни; и (iii) укрепление институционального потенциала и потенциала частного сектора в целевых секторах.

2. Проект готовится в соответствии с новыми принципами социально-экологического управления (ПСЭУ) Всемирного банка, которая вступила в силу 1 октября 2018 года, заменив политику Банка в области охраны окружающей среды и социальной защиты. В рамках ПСЭУ все Заемщики Всемирного банка согласились соблюдать десять экологических и социальных стандартов (ЭСС), применяемых к кредитованию инвестиционных проектов, финансируемых Банком. Проект признает важность и принимает ЭСС для определения и оценки, а также управления экологическими и социальными рисками и воздействиями, связанными с этим инвестиционным проектом. Проведенные Банком обзоры классифицировали экологические и социальные риски как существенные. В ответ АРИС как исполнительное агентство разработало несколько ключевых инструментов для решения этой проблемы. Один из стандартов – ЭСС 2 относится к условиям труда и рабочей силе и ожидает, что Заемщики разработают процедуры управления трудовыми ресурсами (ПУТР). ПУТР позволяет определить основные трудовые требования и связанные с этим риски и способствует Заемщику определить ресурсы, необходимые для решения трудовых вопросов. ПУТР является живым документом, который инициируется на ранней стадии подготовки проекта, а также пересматривается и обновляется в ходе разработки и реализации проекта. Соответственно, этот документ детализирует типы работников, которые могут быть задействованы в проекте, и управление ими.

1.2. О проекте

В этом разделе описывается следующее на основе доступной информации:

Деятельность проекта:

3. Предлагаемый проект рассматривается как многосекторальный проект и будет включать основные инвестиции в местное и региональное развитие в ключевых секторах сельского хозяйства и туризма с акцентом на содействие развитию частного сектора в этих областях. Мероприятия проекта будут включать в себя специализированный пакет инвестиций / мероприятий, направленных на: (i) повышение уникального экономического потенциала региона и устранение обязательных ограничений, поддерживая при этом (ii) повышение уровня жизни; и (iii) укрепление институционального потенциала и потенциала частного сектора в целевых секторах. Предлагаемые компоненты проекта соответствующие целям разработки проекта описаны ниже.

Компонент 1: Планирование устойчивого территориального развития

Компонент 2: Поддержка муниципальной инфраструктуры и основных государственных услуг

Компонент 3: Укрепление агропродовольственных кластеров

Компонент 4: Содействие местному экономическому развитию через Программу малых грантов

Компонент 5: Компонент реагирования на непредвиденные чрезвычайные ситуации (CERC).

Компонент 6: Оперативная поддержка, система мониторинга и оценки проекта

2. ОБЗОР ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДА НА ПРОЕКТЕ

2.1. Тип работников

4. ЭСС 2 классифицирует работников на: прямых работников, работников по контракту, общественных работников и работников первичного снабжения. Концептуальное резюме экологической и социальной экспертизы (ESRS) предусматривало, что проект будет охватывать следующие категории работников: прямые рабочие, работники по контракту и работники первичного снабжения. Члены сообщества могут быть наняты подрядчиками, которые подпадают под их категорией контрактных работников.

5. **Прямые работники.** Проект будет реализован АРИС при технической поддержке по вопросам сельского хозяйства Центром конкурентоспособности агробизнеса (АВСС) при Министерстве сельского хозяйства (МСХ). Кроме специалистов центрального офиса АРИС, также ожидается, наем региональных технических специалистов и специалистов по защитным мерам в Баткенской области. Согласно Закону Кыргызской Республики «О государственной службе», сотрудники АРИС не являются государственными служащими, так как их нанимают на контрактной основе для реализации широкого спектра проектов развития.

6. **Работники по контракту.** Ожидаются две широкие категории контрактных работников: (i) частные организации (подрядчики, субподрядчики), которые будут обеспечивать наращивание местного потенциала, а также услуги предоставляемой АРИС по реализации проекта; и (ii) тех, кто работает по контрактам на строительные работы.

2.2. Количество работников проекта

7. **Прямые работники.** Общее количество работников АРИС, которые будут задействованы по этому проекту, пока неизвестно, и станет известно только когда будет завершена разработка проекта. Кроме того, для реализации проекта будут привлечены непосредственно нанятые технические и бизнес-эксперты со стороны партнеров проекта, таких как АВСС, а также некоторые государственные служащие в Министерстве экономики (МЭ). Количество экспертов и государственных служащих (центральных или местных) пока неизвестно.

8. **Контрактные работники.** Точное число работников проекта, с которыми будут заключены контракты, на данный момент неизвестно. Это станет известно когда начнется реализация проекта, как и количество консультантов.

9. **Подрядчики и рабочие строительных работ.** Проект будет поддерживать мероприятия, связанные с развитием инфраструктуры городов Баткенской области, где будут участвовать подрядчики по строительным работам. Общее количество подпроектов на данный момент неизвестно. Это станет известно как и когда начнется реализация.

2.3. Характеристики работников проекта:

10. Для реализации проекта АРИС создаст проектную команду как ожидается, с привлечением как минимум следующих специалистов (Координатор проекта, ассистент координатора, специалист по грантам, специалист по мониторингу и оценке, специалист по мерам безопасности, финансовый специалист, специалист по закупкам и возможно других специалистов необходимых для реализации отдельных компонентов проекта. Кроме того, АРИС и АВСС планируют нанять технических и бизнес-экспертов для поддержки усилий оперативной деятельности ПРЭР-2 и проведения тренингов, а также для регулярных наставнических визитов для поддержки бенефициаров.

11. Принимая во внимание характер рабочей силы проекта (в основном строители с низким уровнем квалификации) и характеристики рынка рабочей силы в Кыргызской Республике, вполне вероятно, что рабочая сила, особенно низкоквалифицированные рабочие, будут преимущественно мужчинами. Ожидается, что в АРИС и консультантах Программы будут работать женщины-работники, которые не занимаются физическими компонентами проекта.

12. Возможно, что большая часть рабочей силы будет нанята на месте, за исключением нескольких квалифицированных рабочих. Будут приняты меры для обучения и найма как можно большего числа местного населения на местах, в которых проводятся мероприятия.

13. Кроме того, с профессиональными компаниями, занимающимися наращиванием потенциала, могут быть заключены контракты для проведения опросов, тренингов и других оценок в рамках проекта.

2. 4. Сроки выполнения требований к труду

14. Прямые работники АРИС и АВСС, как правило, будут полностью заняты до завершения деятельности проекта на контрактной основе и в соответствии требованиями Трудового кодекса КР.

15. Подрядная организация должна мобилизовать рабочую силу в соответствии с типом работы и сезоном. Рабочее время не должно превышать 8 часов в день с предоставлением как минимум 1 часа для отдыха.

16. Сроки и продолжительность найма работников, работающих по контракту, будут известны на более поздних этапах, однако они будут задействованы только в течение срока действия соответствующих подкомпонентов.

3. ОЦЕНКА КЛЮЧЕВЫХ ПОТЕНЦИАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ РИСКОВ

Ключевые трудовые риски:

Учитывая мелкие строительные работы, никаких серьезных рисков не предвидится.

17. *Трудовые риски, связанные с работниками по контракту на уровне подпроектов.* Подпроекты будут реализовываться местными подрядчиками, и большинство работников по контракту, скорее всего, будут наняты на местах. Все подрядчики должны будут заключить письменный договор со своими работниками, существенно соответствующий цели ЭСС2 и соответствующему ПУТР, в частности в отношении детского и принудительного труда, в соответствии с требованиями Стандартного документа о закупках Банка (SPD).

18. **Трудовые риски, включая приток рабочей силы и связанное с этим гендерное насилие (ГН), а также детский труд**, считаются низкими, учитывая малый объем строительных работ на подпроекте и соблюдение АРИС национального Трудового кодекса, который запрещает принудительный труд (статья 10, Трудовой кодекс). Поскольку строительные работы, которые будут поддерживаться в рамках проекта, будут очень небольшими по масштабу и приоритетными для АРИС и вместе с местными общинами, риск принудительного труда, как ожидается, будет небольшим. Тем не менее, подрядчик должен будет в контракте принять обязательство против использования детского и принудительного труда, ввести меры по смягчению последствий против ГН, а персонал АРИС, отвечающий за надзор подрядчика, будет отслеживать и сообщать об отсутствии принудительного труда.

19. **Риск профессионального здоровья и безопасности** от низкого до умеренного и будет зависеть от типа выполняемых подпроектных работ. Поскольку большинство работающих по контракту могут быть неквалифицированным и неподготовленным местным населением, остается риск того, что могут произойти некоторые несчастные случаи, которые приведут к травмам. Все подрядчики должны будут разработать и внедрить письменные процедуры управления трудовыми ресурсами, включая процедуры для создания и поддержания безопасной рабочей среды в соответствии с требованиями ЭСС2. Все подрядчики будут обязаны в соответствии с Планом управления окружающей и социальной средой (ПУОСС) обеспечить, чтобы работники использовали средства индивидуальной защиты и другие профилактические меры, как предусмотрено в рамочном документе по управлению экологическим и социальным мерам проекта (РДУЭСМ).

20. **Риски занятости.** Рабочие будут наняты АРИС и АВСС, либо непосредственно в качестве персонала проекта, либо косвенно в рамках контрактов с консультантами или поставщиками услуг. Как показывает практика, субподрядчики строительных работ практикуют трудовой договор с единовременной выплатой для определенного вида услуг или объема работ. Где-то продолжительность труда будет ограничена несколькими месяцами.

21. **Риски сверхурочной работы.** Существует риск неучтенных рабочих часов и отсутствие компенсации за сверхурочную работу. В соответствии с Трудовым кодексом КР (2004) с согласия работодателя, постоянные рабочие будут получать другие часы отдыха в другой день в качестве компенсации за сверхурочную работу (статья 174). Проект будет направлен на устранение риска путем информирования постоянных работников об их правах и создания механизмов рассмотрения жалоб непосредственных работников.

4. КРАТКИЙ ОБЗОР НАЦИОНАЛЬНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

4.1 Национальное трудовое законодательство: условия и положения

22. Законодательство Кыргызской Республики об охране труда основывается на Конституции Кыргызской Республики и состоит из Трудового кодекса, Закона об охране труда и других нормативных правовых актов Кыргызской Республики.

23. **Конституция** Кыргызской Республики обеспечивает каждому право на:

- Безопасный труд. Использование принудительного и детского труда запрещается (Статья 28);
- Право на отдых. Каждый имеет право на отдых. Установление максимального рабочего времени, оплачиваемых ежегодных отпусков, еженедельных выходных и других условий, предусмотренных законом, должно обеспечить это право. (Статья 42);
- Защита здоровья. Каждый имеет право на охрану здоровья. (Статья 43);
- Социальное обеспечение. Каждому гарантируется социальное обеспечение в старости, во время болезни, инвалидности и потери трудоспособности или потери опекуна в случаях и порядке, установленных законом. (Статья 44).

24. **Трудовой кодекс** Кыргызской Республики №106 от 4 августа, 2004 года является основным законодательным актом, направленным на регулирование всех вопросов труда, возникающие в Кыргызской Республике. Настоящий Кодекс регулирует трудовые отношения и другие отношения, непосредственно связанные, направленные на защиту прав и свобод сторон трудовых отношений, установление минимальных гарантий прав и свобод в сфере труда. Статья 9 Кодекса запрещает дискриминацию и гарантирует, что все граждане имеют равные права на труд; дискриминация в трудовых отношениях запрещена. Любые различия, недопущение или предпочтение, отказ в приеме на работу, независимо от национальности, расы, пола, языка, религии, политических убеждений, социального статуса, образования, собственности, приводящие к нарушению равенства возможностей в сфере труда, являются запрещено.

Заработная плата и отчисления

25. Контракты и коллективные договоры устанавливают форму и размер вознаграждения за выполненную работу. Ежемесячная заработная плата работника, отработавшего в этот период норму рабочего времени и выполнившего трудовые нормы (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной законом. Минимальная заработная плата не включает доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отличающихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях и на территориях, подверженных радиоактивному загрязнению, другие компенсации и социальные выплаты. (Статья 154).

26. Заработная плата выплачивается работникам не реже одного раза в месяц (статья 157). Работодатели также должны платить за ущерб здоровью или имуществу, связанный с работой, а семьям выплачивается компенсация в случае смерти. Вычеты разрешены по определенным причинам, но не могут превышать 50 процентов от суммы, причитающейся работнику (Статья 161).

Рабочее время

27. Стандартная рабочая неделя составляет 40 часов. Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

Количество часов в день и дней в неделю устанавливается в договоре/соглашении между работодателем и работником.

28. Работодатели должны предоставлять женщинам с детьми до 18 месяцев дополнительное тридцатиминутное время грудного вскармливания каждые три часа в день, а матерям с двумя или более детьми - дополнительный часовой перерыв в день. По запросу работника дополнительные выходные дни суммируются с перерывом на обед и отдых или суммируются и используются в начале или в конце рабочих дней (смен) в соответствии с сокращенным рабочим временем (статья 309). Подробная информация о нерабочем времени устанавливается в договорах / соглашениях.

29. Статья 304 запрещает сверхурочную работу, работу в выходные дни и командировки для женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. Женщинам с детьми от 3 до 14 лет разрешается сверхурочные и командировки, но только с её согласия.

Отдых и перерывы

30. Виды времени отдыха (ст. 109):

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (межсменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуск.

31. Сотрудникам должен быть предоставлен отдых и перерыв на обед в течение рабочего дня. Время и продолжительность будет регулироваться внутренними правилами работы, графиков смен, или индивидуальным трудовым договором или коллективным договором между работодателем и работником (статья 110).

Отпуска

32. В дополнение к национальным праздникам работники должны получать не менее 28 календарных дней оплачиваемого отпуска в год, а работникам в возрасте до 18 лет и инвалидам - 30 дней.

33. Отпуск без оплаты также может быть взят определенными группами людей и также может быть включен в контракты. При увольнении работникам оплачиваются за неиспользованный отпуск, или они могут использовать отпуск в качестве своих последних дней работы.

34. Женщинам предоставляются отпуска по беременности и родам. По заявлению сотрудника работодатель обязан предоставить дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до тех пор, пока ребенок не достигнет возраста трех лет. По соглашению сторон отпуск по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста может быть предоставлен в любое время и на любой срок. Отпуск по уходу за ребенком может быть использован полностью или частично также отцом, бабушкой, дедушкой, другим родственником или опекуном ребенка, который фактически заботится о ребенке.

Сверхурочная работа

35. Работа вне обычного рабочего времени может выполняться либо по инициативе работника (работа неполный рабочий день), либо по инициативе работодателя - сверхурочная работа (статья 98).

36. Вознаграждение за сверхурочную работу выплачивается за первые 2 часа работы не менее полутора раз, за последующие часы - не менее двух раз. Конкретная сумма оплаты за сверхурочную работу может определяться коллективным договором или трудовым договором. По требованию работника сверхурочная работа вместо увеличения заработной платы может быть компенсирована предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее сверхурочной работы. Работа вне обычного рабочего дня, неполный рабочий день, оплачивается в зависимости от отработанного времени или производства (статья 174).

Трудовые споры

37. Трудовые споры считаются «неурегулированными несоответствиями между работодателем и работником по вопросам применения законодательных и иных нормативных действий в сфере труда Кыргызской Республики и условий труда, предусмотренных трудовым договором (контрактом) и коллективным договором и договорами (статья 356).

38. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам, уполномоченным государственным органом в области надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и судами. Работник по своему выбору может обратиться за разрешением трудового спора в комиссию по трудовым спорам или в уполномоченный государственный орган в области надзора и обеспечения соблюдения трудового законодательства или непосредственно в суд. В случаях, когда в организации не создана комиссия по трудовым спорам, трудовой спор подлежит рассмотрению непосредственно уполномоченным государственным органом в области надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства или в суде (статья 412).

Жалобы

39. Закон о порядке рассмотрения обращений граждан (от 4 Мая, 2007 г.) содержит правовые положения, установленные информационные каналы для граждан подавать свои жалобы, просьбы и жалобы. Статья 8 Закона устанавливает сроки рассмотрения жалоб, которые составляют 14 дней с даты получения, которые не требуют дополнительного изучения и исследования, и 30 дней для апелляций, которые требуют дополнительного изучения.

4.2. Краткий обзор законодательства: охрана труда и здоровья

40. Вопросы охраны труда рассматриваются в Конституции Кыргызской Республики. В соответствии со статьей 42: «Каждый имеет право на свободу труда, распоряжаться своими способностями к труду, на выбор профессии и рода занятий, охрану и условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, а также право на получение оплаты труда не ниже установленного законом прожиточного минимума».

41. В Трудовом кодексе Кыргызской Республики (от 1 августа 2004 года) есть раздел, посвященный безопасности и гигиене труда. Трудовой Кодекс Кыргызской Республики устанавливает обязанность работодателя по обеспечению охраны труда, государственное регулирование по охране труда и обязанности работника в области охраны труда. Работнику гарантируется охрана труда, обучение и инструктаж, санитарные, социальные и медицинские услуги. В Кодексе рассматриваются вопросы создания и деятельности служб охраны труда, расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, выплаты пособий и компенсаций в зависимости от условий труда.

42. Закон Кыргызской Республики о безопасности труда от 1 августа 2003 года) устанавливает правовые рамки отношений между работодателями и работниками и направлен на создание условий труда, отвечающих требованиям сохранения жизни и здоровья работников. на работе. Закон устанавливает основные направления государственной политики в области охраны труда и принципы государственного управления охраной труда.

43. Обеспечивается доступ представителям государственных органов по охране труда и социального страхования, а также к представителям общественного мониторинга для проверки условий труда и мер безопасности труда в организациях и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

44. С другой стороны, сотрудники обязаны проходить начальные и периодические медицинские осмотры, проходить обучение и периодические инструкции по требованиям безопасности, а также выполнять медицинские мероприятия, которые предписываются медицинским учреждением, если они оплачиваются работодателем.

5. ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ И СОЦИАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ ВСЕМИРНОГО БАНКА (ЕСС 2)

5.1. ЭСС 2: ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ И УСЛОВИЯ ТРУДА

45. Положения Всемирного банка, касающиеся труда, изложены в его ЭСС 2. Реализующее агентство способствует установлению прочных отношений между работниками и руководством и обеспечивает безопасные и здоровые условия труда. Основные цели ЭСС 2:

- Способствовать безопасности и здоровью на работе;
- Способствовать справедливому обращению, недискриминации и равным возможностям проектных работников;
- Обеспечить защиту работников проекта, включая уязвимых работников, таких как женщины, инвалиды, дети (трудоспособного возраста, в соответствии с настоящим ЭСС) и трудящихся-мигрантов, работников по контракту, общественных работников и работников первичного снабжения, в зависимости от ситуации;
- предотвращать использование всех форм принудительного труда и детского труда;
- Поддерживать принципы свободы ассоциаций и коллективных переговоров проектных работников в соответствии с национальным законодательством;
- Предоставить работникам проекта доступные средства для решения проблем на рабочем месте.

46. ЭСС2 применяется к проектным работникам, включая работников, занятых полный рабочий день, неполный рабочий день, временных, сезонных работников и мигрантов. В тех случаях, когда государственные гражданские служащие работают в проектах, будь то полный или неполный рабочий день, они будут оставаться в соответствии с положениями и условиями своего действующего соглашения или договоренности о найме в государственном секторе, если только не произошла эффективная юридическая передача их занятости или участие в проекте. ЭСС 2 не будет применяться к государственным гражданским служащим.

47. Условия труда и управление рабочими отношениями. Исполнительное агентство разработает и внедрит внутренние процедуры управления трудовыми ресурсами, применимые к проекту. Эти процедуры будут определять способ управления работниками проекта в соответствии с требованиями национального законодательства и настоящего ЭСС. Процедуры будут касаться того, как ЭСС будет применяться к различным категориям проектных работников, включая прямых работников и подрядных работников.

48. Работникам проекта будет предоставлена информация и документация, которые будут ясными и понятными в отношении их условий найма. В информации и документации будут изложены их права в соответствии с национальным трудовым законодательством и требованиями ЭСС (которые будут включать коллективные договоры), в том числе их права, связанные с рабочим временем, заработной платой, сверхурочной работой, компенсацией и льготами. Эта информация будет предоставлена в начале рабочих отношений и когда произойдут существенные изменения.

49. Для получения более подробной информации об экологических и социальных стандартах ВБ, перейдите по следующим ссылкам: [www.worldbank.org/en/projects-operations/environmental-and-social framework](http://www.worldbank.org/en/projects-operations/environmental-and-social-framework) / краткое / экологические и социальные стандарты.

5.2 Возможные отличия национального законодательства и ЭСС ВБ

50. Сравнение ключевых требований Всемирного банка в области охраны труда с требованиями законодательства Кыргызской Республики

ЭСС & Тема	Основные требования ВБ	Основные требования / пробелы в Правовой базе Кыргызской Республики
А. Условия труда и управление трудовыми отношениями	<ul style="list-style-type: none"> • Письменные процедуры управления трудом • Условия найма • Недискриминация и равные возможности • Разработка планов управления трудовыми ресурсами, включая ESMP Подрядчика 	<ul style="list-style-type: none"> • Требуется письменный трудовой договор, включая процедуры и условия найма. • Нет дискриминации и равные возможности • Нет положения о труде, планы управления.
В. Защита рабочей силы	<ul style="list-style-type: none"> • Запрещение детского труда • Принудительный трудовой запрет 	<ul style="list-style-type: none"> • Детский труд запрещен (до 14). • Принудительный труд запрещен.
С. Механизм рассмотрения жалоб	GRM должен быть на месте для прямых и по контракту работников	<ul style="list-style-type: none"> • Нет конкретного процесса GRM для сотрудников, работающих с индивидуальными трудовыми договорами. • Регистрация жалоб и последующие

		процедуры доступны через Закон о порядке рассмотрения обращения граждан
D. Охрана труда и техника безопасности	<ul style="list-style-type: none"> • Подробная процедура требуется для каждого проекта. • Требования по защите рабочих, обучению рабочих, документировать инциденты, аварийная подготовка, решение проблем; • Мониторинг производительности по охране труда 	<ul style="list-style-type: none"> • Нет подробной процедуры специфической для каждого проекта. • Требования по защите работников, обучению работников, документированию инцидентов, аварийной подготовке • Организация производственного контроля
E. Категория работников	Определяет категории работников	Нет такой классификации
F. минимальный возраст работников	<ul style="list-style-type: none"> • Минимальный возраст для приема на работу - 14 лет; • Ребенок в возрасте от 14 до 18 лет может работать или заниматься только в определенных условиях. 	<ul style="list-style-type: none"> • Занятость разрешена 14 лет, но с разрешения опекуна. • 14-18 лет не разрешается работать в сложных и небезопасных условиях труда

6. ОТВЕТСТВЕННЫЙ ПЕРСОНАЛ

51. Менеджер проекта будет контролировать и направлять все рабочие, связанные с проектом.

52. Специалисты по мерам безопасности АРИС будут отвечать за следующие:

- Внедрить процедуру управления трудовыми ресурсами.
- Требовать от подрядчиков строительных работ соблюдать процедуры управления трудом, а также подготовить планы по охране труда и технике безопасности, перед началом работы.
- Контролировать подрядчиков на предмет соблюдения требований указанных настоящего ПУТР и РДУЭСМ проекта, как описано в Руководстве по эксплуатации проекта (РЭП).
- Мониторинг соблюдения подрядчиками обязательства по отношению к работникам по контракту и субподряду в соответствии с законодательством Кыргызской Республики и соответствующими договорами между АРИС и подрядчиками.
- Контролировать выполнение подрядчиками и субподрядчиками процедур управления трудовыми ресурсами.

- Контролировать соблюдение стандартов гигиены труда и техники безопасности на всех рабочих местах в соответствии с законодательством Кыргызской Республики по охране труда и технике безопасности (ОТ и ТБ).
- Мониторинг и внедрение обучения по ПУТР и ОТиТБ для проектных работников.
- Убедиться о создании и внедрении механизма рассмотрения жалоб для работников проекта и об информировании работников о его назначении и способах его использования.
- иметь систему регулярного мониторинга и отчетности по охране труда, технике безопасности и гигиене труда.
- Контролировать выполнение Кодекса поведения работников.

53. РЭП будет включать стандартные шаблоны контрактов, которые включают ПУТР, аспекты ОТиТБ, и подрядчики обязуются их выполнять. Обязанности подрядчиков по ПУТР и ОТиТБ следующие:

- Соблюдать процедуры управления трудовыми ресурсами и требования по охране труда и технике безопасности в соответствии с положениями РДУЭСМЕ и указанными в контрактах, подписанных с Исполнительным агентством. Если количество работников (прямые + контрактные) превышает 50, то Подрядчики разработают свои собственные планы ПУТР и ОТиТБ.
- Контролировать выполнение субподрядчиками процедур управления трудовыми ресурсами и требований по охране труда и технике безопасности.
- Вести учет найма и работы работников по контракту, как предусмотрено в их контрактах.
- Информировать и ознакомлять всех работников с должностными инструкциями и условиями труда.
- Убедится, что каждый работник проекта, нанятый подрядчиком / субподрядчиком, знает номер телефона АРИС, адрес электронной почты и веб-портал, через который каждый может подавать жалобы.
- Обеспечить ознакомление (включая социальную индукцию) и регулярное обучение работников с требованиями по охране труда, включая обучение их правам на безопасный труд в соответствии с законодательством Кыргызской Республики, рискам их работы и мерам по снижению рисков до приемлемых уровней.
- В сотрудничестве с АРИС специалисты по ОТ проводят обучение по рабочей процедуре и охраны труда на рабочем месте.
- Убедится, что все работники подрядчика и субподрядчика понимают и подписывают Кодекс поведения до начала работ, и контролируют соблюдение Кодекса.

7. ПОЛИТИКА И ПРОЦЕДУРЫ

54. Как указано в Трудовом кодексе, трудоустройство проектных работников будет основано на принципах недискриминации и равных возможностей. Не будет никакой дискриминации в отношении любых аспектов трудовых отношений, включая набор, компенсацию, условия труда и условия занятости, доступ к обучению, продвижение по службе или увольнение. Следующие меры, выделенные в РЭП, будут сопровождаться подрядчиками и контролируются Отделом кадров АРИС и специалистом АРИС по социальным гарантиям, чтобы обеспечить справедливое отношение ко всем сотрудникам:

- Процедуры найма будут прозрачными, публичными и недискриминационными и открытыми в отношении этнической принадлежности, религии, инвалидности или пола.
- Заявления о приеме на работу будут рассматриваться только в том случае, если они поданы в соответствии с официальными процедурами подачи заявок, установленными подрядчиками.
- Перед подбором персонала будут предоставлены четкие должностные инструкции, в которых будут разъяснены навыки, необходимые для каждой должности.
- Все работники будут иметь письменные контракты, описывающие условия труда, и им будет объяснено их содержание. Рабочие подпишут трудовой договор.
- Неквалифицированный труд будет преимущественно набираться из окружающих общин с целью найма не менее 50 процентов рабочего персонала.
- Сотрудники будут проинформированы не позднее, чем за два месяца до предполагаемой даты предстоящего увольнения.
- Работники по контракту не будут обязаны платить какие-либо сборы за найм. В случае возникновения каких-либо сборов за найм, они будут оплачены Заказчиком.
- В зависимости от происхождения работодателя и работника, условия найма будут сообщаться на двух языках, на государственном и понятном для обеих сторон языке.
- В дополнение к письменной документации, устные объяснения условий и условий труда будут предоставлены работникам, которые могут испытывать трудности с пониманием документации.
- Иностранцам потребуются разрешения на работу, которые позволят им работать в Кыргызской Республике.
- Все работники на строительных работах должны быть старше 18 лет. Это будет требованием в контрактах АРИС с подрядчиками строительных работ.
- Нормальное рабочее время не должно превышать 40 часов в неделю. При пятидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы определяется внутренними правилами труда, утвержденными работодателем после предварительной консультации с представителями работников, в соответствии с установленной продолжительностью рабочей недели.

8. ВОЗРАСТ ЗАНЯТОСТИ

55. Закон Кыргызской Республики запрещает лицам моложе 18 лет выполнять «вредные или тяжелые условия», и существуют особые требования к отпуску, рабочему времени и другим условиям работы. Работодатель позаботится о том, чтобы ни один строительный рабочий до 18 лет не работал. Работникам в возрасте до 18 лет разрешается работать в секторах без риска для здоровья со следующим сокращением рабочего времени: работникам в возрасте от 14 до 16 лет - не более 24 часов в неделю, от 16 до 18 лет - не более 36 часов в неделю.

56. Подрядчики должны будут проверить и определить возраст всех работников. Для этого работникам потребуется предоставить официальную документацию, которая может включать свидетельство о рождении, национальное удостоверение личности, паспорт, медицинскую или школьную документацию. Если несовершеннолетний, не достигший

минимального трудового возраста, будет обнаружен при работе над проектом, будут приняты меры для немедленного прекращения трудоустройства.

9. УСЛОВИЯ И ПОЛОЖЕНИЯ

57. Условия найма, применяемые к сотрудникам АРИС, будут изложены в этом документе. Эти внутренние трудовые правила будут применяться ко всем сотрудникам АРИС, назначенным для работы над проектом (непосредственным работникам). Сроки и условия работы на условиях неполного рабочего дня определяются их индивидуальными контрактами.

58. Точное число работников проекта, с которыми будут заключены контракты, на данный момент неизвестно и станет известно когда начнется реализация проекта.

59. Процедура управления трудовыми ресурсами подрядчиков устанавливает условия для работников, работающих по контракту и по субподряду. Эти условия будут, как минимум, соответствовать данной процедуре управления трудовыми ресурсами, Трудовому кодексу Кыргызской Республики и указываться в стандартных контрактах, которые будут использоваться АРИС в рамках проекта, которые будут предоставлены в Руководстве по эксплуатации проекта, в настоящем ПУТР и РДУЭСМ.

10. МЕХАНИЗМ ЖАЛОБ

60. Механизм рассмотрения жалоб - это процедура, которая обеспечивает четкую и прозрачную основу для рассмотрения жалоб, связанных с процессом набора и на рабочем месте. Обычно это принимает форму внутренней процедуры подачи жалоб, за которой следует рассмотрение, ответ руководства и обратная связь.

61. Механизм рассмотрения жалоб (МРЖ) будет предоставлен **всем непосредственным работникам и работникам**, нанятым по **контракту**, чтобы поднять проблемы на рабочем месте. Такие работники будут проинформированы о механизме рассмотрения жалоб во время набора и о мерах, принятых для защиты их от любых репрессий за его использование.

62. В рамках проекта будет установлена пошаговая процедура МРЖ для участников проекта в соответствии с ЭСС2 до вступления проекта в силу и описана в Руководстве по эксплуатации проекта (РЭП).

63. Процедуры рассмотрения жалоб должны быть адаптированы к потребностям проекта, культуры и состава рабочей силы. Процедуры рассмотрения жалоб могут быть включены в коллективные договоры.

64. МРЖ будет доступен для всех сотрудников с помощью различных средств (письменный, телефон, факс, социальные сети и т. д.). Журнал регистрации жалоб будет храниться в офисе АРИС.

10.1. Структура МРЖ для непосредственных работников

65. Рассмотрения жалоб устанавливаются в несколько уровней для достижения их целей

МРЖ структура для АРИС

66. **Первый уровень.** Координатор проекта/отдел кадров АРИС (АРИС ОК), в зависимости от характера поднятого вопроса, будет отвечать за своевременное получение

и рассмотрение жалоб, в том числе проблем, связанных с неучтенным рабочим временем и отсутствием компенсации за сверхурочные, отсрочка /невыплата зарплаты. Если проблема не может быть решена на первом уровне в течение 7 рабочих дней, она будет переведена на следующий уровень.

67. **Второй уровень.** Директор АРИС. Вопросы, которые не были или не могут быть решены на первом уровне или когда получены неудовлетворительные ответы, то истцы и поставщики обратной связи имеют возможность обратиться непосредственно к директору АРИС. Жалобы должны быть рассмотрены, и обратная связь должна быть предоставлена в течение следующих 7 рабочих дней.

10.2. Структура МРЖ для Контрактных работников

68. **Уровень подрядчика.** Подрядчики должны разработать собственный МРЖ и разрешить жалобы работников по контракту. Координатор по рассмотрению жалоб (КРЖ), назначенный Подрядчиком, будет подавать жалобы и апелляции работников по контракту и будет нести ответственность за содействие рассмотрению жалоб. Если проблема не может быть решена на уровне подрядчика в течение 7 рабочих дней, она будет переведена на местный уровень АРИС.

69. **Местный уровень.** Социальный специалист местного уровня АРИС в Баткенской области будет выполнять функции координатора по рассмотрению жалоб (КРЖ) для подачи жалоб и обращений работников проекта. Он/она будет нести ответственность за координацию с соответствующими департаментами / организациями и лицами, чтобы облегчить рассмотрение этих жалоб. Если проблема не может быть решена в течение 7 рабочих дней, она будет повышена до уровня Агентства.

70. **Центральный уровень:** если есть ситуации, когда нет ответа от регионального уровня АРИС, или если ответ не является удовлетворительным, то заявители и поставщики обратной связи могут напрямую связаться с координатором в центральном офисе АРИС, чтобы проконтролировать решение проблемы.

10.3 Система рассмотрения жалоб Всемирного банка

71. Работники проекта могут подавать жалобы в существующие механизмы рассмотрения жалоб на уровне проекта или в Службу рассмотрения жалоб Всемирного банка (GRS). GRS гарантирует, что полученные жалобы будут оперативно рассмотрены с целью решения трудовых вопросов проекта. Работники проекта могут подать свою жалобу в независимую инспекционную комиссию Всемирного банка, которая определяет, был ли вред причинен или может возникнуть в результате несоблюдения Всемирным банком его политики и процедур. Жалобы могут подаваться в любое время после того, как проблемы были доведены непосредственно до сведения Всемирного банка, и руководству Банка была предоставлена возможность ответить. Информацию о том, как подавать жалобы в корпоративную службу рассмотрения жалоб Всемирного банка (GRS), см. На веб-сайте <https://projects.vsemirnyjbank.org/ru/projects-operations/products-and-services/grievance-redress-service>. Информацию о том, как подавать жалобы в Инспекционную комиссию Всемирного банка, можно найти на сайте www.inspectionpanel.org.

11. УПРАВЛЕНИЕ КОНТРАКТАМИ

72. Строительные и другие контракты будут включать положения, относящиеся к охране труда и технике безопасности, как это предусмотрено стандартными документами по закупкам Всемирного банка и законодательством Кыргызской Республики.

73. АРИС будет управлять и контролировать работу подрядчиков по отношению к работникам, работающим по контракту, уделяя особое внимание соблюдению подрядчиками их договорных соглашений (обязательств, заверений и гарантий) и процедур управления трудовыми ресурсами. Это может включать периодические аудиты, инспекции и / или выборочные проверки местоположений проектов и рабочих площадок, а также записей управления трудовыми ресурсами и отчетов, составляемых подрядчиками.

74. Записи подрядчиков по управлению трудовыми ресурсами и отчеты, которые могут быть рассмотрены, будут включать: репрезентативные образцы трудовых договоров или договоренностей между третьими сторонами и работниками по контракту, записи, относящиеся к полученным жалобам и их разрешению, отчеты, относящиеся к проверкам безопасности, включая несчастные случаи и инциденты и выполнение корректирующие действия, записи, относящиеся к случаям несоблюдения национального законодательства, и записи об обучении, предоставляемые работникам по контракту для объяснения рисков для здоровья и безопасности труда и профилактических мер.